MTA
RAPORU

DEV MADEN SEN, TUTED, TMMOB, TÜM DER İŞYERİ TEMSİLCİLİKLERİ MTA ENSTİTÜSÜ'NÜN ÜSTLENMESİ GEREKEN BİLİMSEL VE TEKNİK İŞLEVİ VE ÜLKEMİZ YARARINA GEREKLİ ÇALIŞMALARI YAPABİLMESİ, ÇALIŞANLARIN EKONOMİK—DEMOKRATİK İSTEMLERİNİ DİLE GETİRMEK KONUSUNDA İLİŞİKTEKİ RAPORU SUNARLAR.

(TEMMUZ 1978)

İÇİNDEKİLER

I — MTA'nın Önemi

MTA Türkiye'de doğal kaynakların aranması ve bu konularda karşılaşılan sorunların çözüm yollarının araştırılması görevini yürütmektedir.

Hammadde kaynaklarının aranmasına yönelik özel kesimden ciddiyetle sözetmek olanaksızdır. Özel kesimin bu konudaki çalışmaları dağınık, plansız, küçük birimlerin kısa erimli çıkarlarına yönelik, bilimsellikten uzak ve ülke gereksinimleri karşısında önemsiz niceliktedir. Hammadde kaynaklarının aranmasında işgören başka bir kamu kuruluşu da yoktur. Etibank, TDÇİ, KBİ, Çinkur vb. kuruluşlar arama ve araştırma çalışmalarını çok düşük düzeyde tutmakta ve işletmeye ağırlık vermektedir.

Enerji kaynaklarının aranması ve araştırılmasında da DSİ ve EİEİ'nin hidro elektrik, TPAO'nun petrol aramaları dışında MTA yine tek başına çalışmaktadır.

Yatırımlara yönelinebilmesi ve bunların gerçekleştirilebilmesi için birimsel olan kaynakların aranması ve araştırılmasında en önemli görevi üstlenen MTA Enstitüsü'nün olabildiğince üretken ve kesintisiz çalışması gerekmektedir.

II — MTA'nın Görevleri

A) Kuruluş Yasasındaki Görevler

Kuruluş yasasında belirtildiği gibi işletilmeye elverişli maden ve taşocağı sahalarının aranması, iyi işletilme koşullarının araştırılması doğrultusunda jeolojik, teknik, kimyasal çalışmalar, harita alımı, rapor hazırlamak, yapılabilirlik (fizibilite) incelemeleri, personel yetiştirmek esas görevidir.

B) Gelişen Zaman İçinde Üstlenilen Görevler

Kuruluşundan buyana geçen 40 yıl içinde yerbilimlerinin yaygınlaşan yeni uygulama alanlarından arazi kullanım potansiyeli haritaları yapımı, güzergah seçimi, deniz jeolojisi, uzaktan algılama deprem araştırmaları, çevre jeolojisi, yeni enerji kaynaklarının araştırılması, temel jeoloji araştırmaları vb. konularında da çalışmalar yapmak MTA'ya düşen görevlerdendir.

C) Üstlenilmemiş Görevler

MTA ayrıca yerbilimlerinin gerekli uygulamasını sağlamak için uyarı, tanıtım, destekleme, temel verileri sağlama, gerektiğinde baskı unsuru olma, kamuoyu yaratma; TPAO, DSİ, YSE, Toprak Su, Etibank vb. gibi yerbilim konularında uğraşıları olan kuruluşların gereksinmeleri olan temel bilgileri sağlama; uluslar arası kuruluşlarla ilişki kurma; yerbilim eğitimini yaygınlaştırma; ve bilimsel araştırmaları da destekleme görevlerini de üstlenmelidir.

III — Kuruluştaki Yapısı

MTA daha kuruluşunda olumlu ve olumsuz özellikleri yapısına almıştır.

A) Olumlu Yanlar

1 — Merkezci Niteliği

Kuruluşunda merkezci bir örgütlenme yapısı seçilmiştir. Bu olumlu olmuştur. Çünkü zaman içinde sayısı sınırlanmayacak denli çok çeşitli konuda çalışılmıştır ve bu konuların gerektirdiği bilgi birikimi, uzmanlaşma ve kaynak önce-

liklerinin planlanabilmesi ancak böylesi merkezci bir karar ve yürütme örgütüyle sağlanabilirdi. Yurt düzeyine yayılmış yerei birimlerin sınırlı da olsa özerk bırakılmış çalışma düzeni Karayolları ve DSİ gibi uzmanlık dalları sınırlı kamu kuruluşlarında işleyebilse de MTA'nın üretkenliğini daha da kısıtlardı.

2 — Harcama Düzeni

Harcama düzeni öteki kamu kuruluşlarının uyduğu kayıtların dışında tutularak yararlı bir esneklik sağlanabilmiştir (Kuruluş Yasası Madde 1).

3 — Çalışma Alanı

Maden arama ve araştırılma işlemlerinde MTA'ya öncelik tanınarak geniş bir çalışma alanı açılmıştır (Kuruluş Yasası Madde 6, 8).

4 — Personel Durumu

Çalışanlarına özel kuruluşlarda uygulanan kuralların uygulanmasının sağlanması üretkenliğin artmasına elverişli koşulları getirebilir (Kuruluş Yasası Madde 12).

B) Olumsuz Yanlar

Öte yandan daha kuruluşta **bürokratik** ve **hiyerarşik** bir örgütlenmeye gidilmiştir. Bu, kaçınılmaz olarak olumsuz olmuştur. Çeşitli konu gruplarında giderek artan sayıda bürokratik birimler kurulmuş ve hiyerarşik bir yönetici dizisi oluşturulmuştur. Uzun erimli ya da yıllık programların saptanması, bilgi üretici insan gücünün bu programlar içinde dağıtılması, bir sürecin çeşitli aşamalarında elde edilen bilgilerin birleştirilmesi, yorumlanması ve sonraki aşamalarla ilgili kararların verilmesinin yanısıra, tüm yönetsel kararlar, yan ödemeler, burslar ve ek öğrenim olanaklarının dağıtımı yoluyla ödüllendirilme ve cezalandırılmaları bunların tümü üst yöneticilerin yetkileri içinde kalmıştır. Buna karşı ast kadroların denetim ve eleştiri olanakları, katılma hakları hiç olmamıştır. Yineleme ilkesinin geçerli olduğu mal üretimi ya da hizmet birimleri için hiç de aykırı görünmeyen bu durum, konusu gereği durmadan değişmeyi, özgür katılmayı ve teknik kişinin sürekli eğitim ve kendini yenilemesini gerektiren MTA türü arama - araştırmacı bir kuruluşun başarısız geçmişinin nedenidir.

IV — MTA'nın Bugünkü İşleyişi

A) Bürokratik İşleyiş

Kuruluşundan gelen bu özelliklerin yanında gelişimindeki bazı yönelimler de MTA'nın bugününü belirlemiştir. Birkez gittikçe artan bir hızla büyümektedir MTA. Bu büyümenin örgütlenme üzerine etkisi hiyerarşik işleyişin daha da gelişmesi şeklinde olmuştur. Yönetici kademelere yenileri eklenmiş, birim sayısı arttırılmıştır. Birimler kemikleşmiş, güçlenmiş (bu güçlenme özellikle biribirlerine karşı güçlenme şeklinde gelişmiş), aynı sürecin öğeleri şeklinde düşünülen birimler biribirleriyle yaraşır rakiplere dönüşmüş ve her türlü yeniliğe direnmek baskın ilkeleri olmuştur.

MTA'da yönteci kadrolaraşırı derecede şişmiş durumdadır. Günümüzde görevli teknik elemanların % 44'ünün yönetici olması bu durumu yeterince açık olarak göstermektedir. Yeni kurulmak istenen Şube Müdürlüklerinin bu oranı % 50'ye çıkaracağı anlaşılmaktadır.

Yönetim orun (makam) larının bu derece şişkin duruma gelmesine bu yerlerin çekici kılınmış olması yol açmıştır. Devlet Personel Yasasıinın bu durumu özendirir yönünden yararlanılmak yoluna gidilmiş, etkisini azaltacak önlemler alınmamıştır. Daire Başkanlıkları, Bölge Müdürlükleri, Servis Şeflikleri ve bunların çok sayıdaki yardımcılıkları kurularak günümüzdeki noktaya varılmıştır.

Amaçları ne olursa olsun sonuçta teknik elemanların büyük bir çoğunluğu için bu rakamlar (orunlar) varılması gereken hedefler niteliği kazanmıştır. İşi yapanların emeklerinin yurt ekonomisine olumlu katkıda bulunma yolu, gerçek anlamda hiçbir zaman açılmamış, bu konudaki düzenlemeler uyutma ve aldatmadan öteye gitmemiştir.

Master, doktora gibi bilimsel çalışmalar yaparak ya da görev içinde deneyimlerden geçerek uzmanlaşmış olan kişiler yöneticilik için güçlü adaylar oluşturmuş, bu kişilere başka bir seçenek de bırakmayan bir düzen geliştirilmiş olduğundan uzmanlık konularında hiçbir çalışma yapma olanağı bulunmadan yöneticiliğe itilmişlerdir. Böylece bu kişilerin uzmanlaşması için yapılan yatırımlar karşılıksız kalmıştır.

B) Bölgeleşme

Bir başka yönelim de bölgeleşme doğrultusunda olmuştur. Son on yıl içinde yurdun çeşitli yerlerinde Bölge Müdürlükleri kurulmuştur. Başlangıçta kuruluş amaçları yalnızca lojistik idi. Yurdun her yerinde dağılmış ve birkaç gün ile yıl arasında değişen süreli geçici çalışma birimlerinin her yönden beslenmesinin doğrudan merkezden yapılması olanaksızlaştığı için bu işlev Bölge Müdürlüklerinde örgütlenmek istenmiştir. Fakat daha başlangıçta bu birimlerin yönetimine teknik elemanlar getirilmiş ve buraları yeni bürokratik orunlara (makamlara) dönüştürülmüştür. Buralarda görevlı teknik elemanlar (Bölge Müdürü ve Yardımcıları, Daire Temsilcileri, Koordinatörler vb.) sürekli yolluk alabilmekte (Son aylarda bu yolluklar kısmen kesilmiştir) ve üst yönetimle uzlaşmaları sürdükçe orada yerleşik kalabilmektedirler (oysa teknik elemanlar MTA'da sürekli olarak yer değiştirmektedir. Ayrıca yöredeki kamu yöneticileri arasında toplumsal prestij kazanabilmekte ve o yörenin iş çevreleri ile ilişki kurabilmektedirler. Bu çekici yanlar çok büyük sayıda teknik elemanın buralara yığılmasına neden olmuştur. Bu varlığın haklı gösterilebilmesi için de buralardaki personel kadroları şişirilmiş, bürokratik işlemler çoğaltılmış ve harcamalar arttırılmıştır. Bölgelerin giderek artan haramaları proje giderlerinden karşılanmakta ve proje maliyetleri yapay biçimde arttırılmaktadır. Sonuç MTA'nın üstlendiği bilgi üretimi işlevinin güçleştirilmesi ve bu yolda değerlendirilebilecek insan gücü ve akçalı olanakların kısırlaştırılması olmuştur. Daha da kötüsü henüz bu gelişmenin sınırına ulaşılmamış oluşudur. Bölge birimleri teknik işin planlanması ve yürütümündeki yetkilerinin arttırılması yolunda sürekli olarak isteklerde bulunmakta ve istediklerine parça parça ulaşmaktadır da. Bu eğilimin başarı kazanması MTA'nın olumlu yanı olan merkeziliğini kırarken, olumsuz yanı olan bürokratik hiyerarşik yapısının yaygınlaşması ve güçlenmesiyle sonuçlanacaktır.

V — MTA'nın Yapısal Sorunu

Bu olgular biryanlarıyla çalışanların çeşitli sorunarına kaynaklık ederken, özünde MTA'nın üretkenliğini düşürmektedir. Son derece zengin bir yetişkin insangücü kadrosu, az rastlanır bir donanımı, yeterli bütçesi ile örnek olabilecek

olan MTA tam bir kısırlık içindedir. Yıllardır savunabileek bir başarısına rastlanılmamıştır. Kamuoyuna reklam edilen çoğu çalışmaları uzmanlarca yoğun eleştirilere tutulmaktadır.

Yönetim görevleri çekici kılındığından çalışanların üretkenliği düşmüştür. Demokratik bir çalışma düzeni oluşturulmadığından elemanların yapıcı, yaratıc, üretken yönlerinin gelişmesi engellenmiş, iş yapabilmek için çetin mücadele verilmesinin gerekli olduğu bir sınıra gelinmiştir. Yatırım projeleri ve iş programları görev ve olanaklar gerçekçi biçimde saptanmadan yapılmaktadır. Eleman yetiştirmede, eğitimde tam bir keşmekeş vardır. Uygulanan çalışma düzeni ve doğal kaynaklarla ilgili politikanın ülke çıkarlarına uygun nitelikleri kazanmamış olması sonucu yetişmiş elemanlar için yeterine çekici olunamamıştır.

Kendini toplumsal ve ekonomik güvensizlik, belirsizlik ve eşitsizlikler içinde gören, gereksindiği hizmet içi eğitimi sağlanmayan ve kendi yaratcı çalışmasının yönlendirilişi üstüne en küçük bir hakkı olmayan bireylerden bileşik bir örgüt, hele o bireylerin yaratıcı çalışmalarından başarı bekler durumdaysa, yapısal sorunlarla karşı karşıyadır. Bunun yanında iş parçalara ayrılmış, bu parçalar ayrı birimler şeklinde örgütlenmiş ve bu ayrı birimler biribirine kapalı, biribiriyle çelişir duruma dönüşmüştür. Kuruluş ve gelişme dönemlerinde olumlu çalışan merkezci yapı parçalanmaya ve bireysel rahat, yöresel iş çevreleriyle kazançlı ilişkiler ve makam (orun) gücü arayanlar için birer sığınak niteliğinde yeni bürokratik kadrolar oluşturulmaya başlanmştır .

VI — Gerekli Yapısal Dönüşüm

Yapısal sorunlar konusundaki saptamalarımız doğru ise yapılacak dönüşüm de buradan çıkarılabilir.

A) Bölgeleşme

Öncelikle MTA'nın merkezci niteliğinin korunabilmesi için Bölge Müdürlüklerinin salt donanım sağlanması, bakım, onarım ve muhasebe gibi destek hizmetlerinin geçici kuruluşlu kamp ve ekiplere götürülebileceği düzeyin üzerinde gelişmesinin sağlanması ve teknik elemanların bu müdürlüklerdeki yöneticiliklerden geri alınması gerekecektir. Bölgelerde yalnız destek hizmetleri ile ilgili işlerde çalışan işçiler ve diğer personel Bölge kadrolu olmalı. Diğer makina-projeye bağlı kadrolu işçi ve diğer personelin tümü şimdi olduğu gibi merkez işyerinde iş akdi ile bağlı olmalıdırlar. Araziye gezi emir ile ilgili projeye gönderilmelidir. Şu anda MTA'da çalışan 5 yılını doldurmuş tüm mahalli işçiler MTA Enstitüsü bünyesinde sürekli işçi kadrosuna alınmalıdır.

B) Merkez

Merkez birimlerini iki grupta düşünmek olanaklıdır. Bunların bir bölümü MTA'nın asıl işlevini üstlenen bilgi üretici birimlerdir. Bir bölümü de bunlara destek hizmetleri sağlayan birimler. İkinci grup içinde düşünebilecek personel muhasebe, atelyeler, idari işler vb. destek birimleri tüm öteki kamu kuruluşları gibi örgütleniş biçimlerini sürdürebilirler. Fakat ilk grup içinde düşünülebilecek olan jeoloji, temel araştırmalar, petrol ve jeotermal enerji, radyoaktif mineraller ve kömür, endüstriyel hammaddeler, maden etüd, jeofizik, sondaj, laboratuvarlar, teknolojik, fizibilite, plan ve koordinasyon gibi daire başkanlıkları çerçevesindeki çalışmaların yeniden örgütlenmesi gerekmektedir.

Bu yeni örgütlenme biçimi proje temeline dayalı örgütlenmedir. Bu tür örgütlenmede esas projedir. Ülke gereksinmeleri gözetilerek çalışanlarca hazırlaman ve önerilen projeler içinde ilgili tüm meslek ve disiplinler yer alarak çağdas kollektif bilgi üretimi esasına göre çalışacaklardır. Önerilen projenin ön yazıları tüm çalışanlardan oluşan ana birimde gerekçesi ve mali esasları da tartışılarak kabul edildikten sonra çalışmalara başlanacaktır. Böylece projenin gerekliliği, önceliği ve boyutları ülke çıkarları gözetilerek tartışılacaktır. Her arazi mevsim sonunda proje çalışanları ana birime çalışmalarına ilişkin bilgileri aktarıp bilgi iletişimini sağlayacaklardır. Her dönemde hesap verme durumunda kalan çalışanlar olumlu bir yarışma içine gireceklerdir. Bu tartışma ortamında bir yanda bilgi iletişimi en etkin biçimde sağlanırken, çalışanlarda da süratli bilgi birikimi yaratacağından eğitimden doğan eksiklik giderilmiş olacaktır. Bir yandan da her yıl bir nevi hesap verme durumunda kalan çalışanlar kendi bilgi eksiklerini gidermeye hız verip kendi kendilerini aşama olanaklarına kavuşacaklardır.

Proje tipi örgütlenme bürokratik işleyişi büyük çapta ortadan kaldırdığından üretimden kopuk çok sayıdaki bürokratik yönetim hiyerarşisi ortadan kalkacaktır. Yetişmiş insan gücünün en aktif dinamik biçimde kullanımını sağlayacaktır.

Çalışanlar projenin tümü boyunca ya da belli bir döneminde katılabileceklerdir. Çalışmalara belli bir dönemde de katılmış olsalar tüm çalışanlar bitime kaproje üyesi olacaklar, yetki ve sorumluluğuna katlacaklardır. Bir kişi birden çok proje çalışıyor olabilecektir. Böylece emek gücü en üst düzeyde değerlendirilebilinecektir. Her çalışan proje önerme hakkına sahip olacaktır. Projenin konusu kapsamı, süresi, programı, kadrosu vb. niteliklerini anlatan proje yazısı tüm çalışanlarca onaylanırsa çalışanlar kesinlikle dışarıdan karışma olmaksızın demokratik kurallar içinde çalışacaklardır.

Böyle bir örgütlenme biçimi bir yandan çalışanlara işin niteliğine göre ilgi alanlarında planlanmasında söz ve karar sahibi olacakları bir çalışma ortamı sağlayacaktır. Bir yandan da çalışanların yaratıcı güçleri önündeki kısıtlamalar kalktığı için üretkenliğin hızla yükselmesini sağlayacaktır.

Çalışanlarca seçilen proje temsilcilerinden oluşan ve biribirine yakın konulu projeleri proje grupları kurulacak ve bugünkü bürokratik orunların yerini alacaktır.

Planlama, denetleme, değerlendirme gibi tüm işlevler de bu ilkeler ışığında en demokratik biçimde örgütlenmelidir.

Böyle bir örgütlenme biçimi MTA'nın kısır bürokratik hiyerarşisinin yerine demokratik dinami kbir örgütlenme biçimi getirecektir.

VII — ÇALIŞANLARIN SORUNLARI

A) G İ R İ Ş

Toplumsal yaşamda ve iş hayatında kurumların başarıları herşeyden önce işi yapanların sosyo-ekonomik ve demokratik sorunlarının çözümüne bağlıdır. İş güvencesinin ve sağlığının, özgür bir çalışma ortamının yaratılması, yönetimin demokratikleştirilmesiyle mümkün olur.

B) YÖNETSEL SORUNLAR

Gelişmekte olan modern yönetim biliminin ışığında, işteki verimin arttırılması ve eleman yaratıcılığının sağlanması için çalışanların (işçi-memur-teknik eleman) yasalarda olan yönetime katılma (kararların alınmasında, uygulanmasında ve denetiminde) hakkı tanınmalıdır.

1 — Yönetime Katılma:

Enstitümüzde yönetici-çalışanlar diyaloğunu geliştirecek ve yönetime büyük kolaylıklar getirilecek olan,

I-I Bütçesinin tamamı devletçe verilen iktisadi Devlet Teşekküllerine ilişkin 3468 sayılı yasayı değiştiren 23 sayılı yasa, bu kuruluşlardaki müdürler kurulunun birer üyesi işçi ve memurlar arasından seçilmesi kuralını koymuştur. M.T.A. Enstitüsünün 1973 de son şekli verilen kuruluş kanunu bu kuralın hayata geçirilmesine engel değildir. Bu işleyiş en kısa zamanda gerçekleştirilmelidir.

1-2 Memur Disiplin Kurullarında memur ve teknik elemanların temsil edilmesi demokratik bir haktır. Bu kurula memur ve teknik elemanların seçeceği temsilcilerin katılması gerekir .

2 — Atama ve Yer Değiştirmelerde Anti-Demokratik ve Ayrıcalıklı Uygulamalar :

2.1. Mahalli işçilerin daimi kadroya alınmasında, işçilerin M.T.A. İşyerlerinde çalışma süresi gözetilmeden ve referans ilkesi kötüye kullanılarak, düşüncelerine göre uygulama yapılmaktadır. Mahalli işçilerin daimi kadroya alınmasında şu ilkeler gözetilmelidir.

a) M.T.A. İşyerlerinde toplam çalışma süresi ve bilgi birikim ölçüt alınmalı,

b) İşçiler yeniden işe alnırken veya daima kadroya geçirilirken kazanılmış hakları saklı tutulmalıdır.

2.2. Askerlik öncesinde işçi statüsünde çalıştırılanlar askerlik görevinin bitiminde, Enstitüye döndüklerinde ayrım gözetilmeksizin tekrar aynı statüde ve emsallerinin seviyesinde işe başlatılmalıdır.

2.3. Tüm çalışanlar, düşüncelerinden dolayı yeri değiştirilerek tedirgin edilmektedirler. Yer değiştirmelerde çalışanın muvafakatı alınmalıdır.

2.4 Memur ve teknik eleman temininde keyfiliğin ve kayırıcı davranışların önüne geçilmelidir. İhtiyaç duyulan kadrolar kamuya duyurularak (meslek ve memur örgütleri kanalıyla) geniş katılım sağlanmalıdır. İşe alınmada başvuru sırası ve yetenek ölçüt olmalıdır.

2.5. Göreve yeni başlayan aday memurlar ekonomik ve sosyal baskılar altında tutulmaktadırlar. Özenle yetiştirilmeleri gözardı edilmeksizin asaletin onaylanmasında şu kıstaslar gözetilmelidir.

a) Eşitlik açıklık ilkesi benimsenmeli

b) Öğrenim ve düşünce farkı gözetmeden herkesin asaletinin yasadaki en alt sınır olan 6 ay sonunda onaylanmalı, onaylanmadığı taktirde gerekçesi bildirilmeli

c) Asalet tasdiki gecikmiş olan memurların asaletleri en kısa zamanda onaylanmalıdır.

3 — Sicil Raporlarının Düzenlenmesinde ve Yükselmelerde Anti-Demokratik Ayrıcalıklı uygulamalar :

3.1. İşçilerin ünvan ve pozisyon değişikliklerinde sınav usulü konmalı ve sınavda başarı esas alınmalıdır.

Sınav Komisyonu : a) İşveren, b) İşyerinde yetkili sendika temsilcilerinin eşit oylarla katılacağı biçimde kurulmalıdır.

3.2. Liyakat zammı, işverence keyfi olarak uygulanmakta ve çalışanlar arasında huzursuzluk yaratatılmaktadır. Bu keyfi uygulama kaldırılmalıdır.

3.3. Tüm çalışanların bir yıllık başarı ve başarısızlıklarını belirleyen, çalışmaya devamında temel kıstas alınan sicillerinin düzenlenmesini keyfilikten çıkarılıp çağdaş yönetim ilkelerine uygun olarak yapılmalıdır.

a) Hiç kimseye düşüncelerinden ötürü kötü sicil verilmemeli,

b) Amirler, kişisel nedenlere dayanan sürtüşmelerinden dolayı çalışanlara kötü sicil vermemelidir.

3.4 Kadro-terfi işlerinde, üretkenliği düşüren hiyerarşik-bürokratik bütün engeller kaldırılmalı ve demokratik ilkeler benimsenmelidir. Çalışanların düşünceleri nedeniyle, ya da yakınlarının kayrılması amacıyla yasa dışı olarak kadrolar boş tutulmakta, sırası ve hakkı olanların yükseltilmesi (derece) gerçekleştirilmemektedir. Torba kadroların dağıtımı keyfi olarak yapılmakta ve çalışanlar arasında huzursuzluk yaratılmaktadır. Bu ayrıcalıkların giderilebilmesi ve üretkenliğin arttırılabilmesi için :

a) Baş Mühendis, Baş Jeolog, Baş Jeofizikçi, Baş Jeomorfolog ve Baş Topoğraf gibi meslek ünvanlarına en üst dereceye kadar ilerleme olanakları tanınmalı,

b) Boş kadrolar çalışanlara ilanen duyurulmalı,

c) Yükselme gecikmelerinde nedenler gerçekleriyle beraber kişiye bildirilmelidir.

d) Torba kadrolar, yasaların özüne uygun olarak çalışma süresi ve başarı gözardı edilmeden, hiçbir ayrıcalık gözetilmeksizin tüm çalışanlara verilmelidir.

4 — DİGER SORUNLAR

4.1. Takdirname ve liyakat verilmesinde grup çalışma'arı gözardı edilmeksizin eşitlik ve açıklık ilkesi uygulanmalıdır. Çalışmalar sonucu oluşan ürünün toplumsal niteliğinden hareketle, takdirname sadece grup sorumlusuna değil grubun tüm elemanlarına verilmelidir.

4.2. Enstitümüzde arazi çalışmaları gerekli ve doğaldır. Çalışanların Anayasal ve Yasal haklarının korunabilmesi ve uygulamada keyfilikten kaçınmak için GEÇİCİ GÖREVLENDİRME bir yönetmenliğe bağlanmalıdır. Bu yönetmenlikte aşağıdaki ilkeler yeralmalıdır.

a) Geçici görevlendirmede çalışanların oluru alınmalıdır (Yasa gereğidir).

b) Çok zorunlu haller dışında geçici görevlendirmeler her yıl için en fazla belirli bir süreyle (yan ödemeler kararnamesinde olduğu gibi 5 ay) sınırlandırılmalıdır.

c) Uygulamada eşitlik ve tarafsızlık ilkesi hayata geçirilmelidir.

4.3. M.T.A. Enstitüsü Saha Çalışmaları Yönetmeliği'nin çalışanlar yararına demokratikleştirilmesi gerekmektedir. Yönetmelik çıkarılmadan önce örgütlerimizin (Dev-Maden-Sen. TMMOB, Tüm-Der ve Tüted) bu konudaki raporu Genel Direktörlüğe iletilmişti. Bu rapordaki ilkeler ışığında,

a) Yasalardan gelen haklar korunmalı,

b) Çalışma saatleri dışında çalışmak zorunda kalan kişilerin, kaza veya kötü bir durumda kendisinin ve ailesinin yasal hakları güvenceye alınmalı,

c) Görev, yetki ve sorumluluklara açıklık getirilmelidir.

d) Arazide çalışmanın cazip hale getirilmesi için isteyenlerin bir buçuk aylık çalışma döneminde, bir hafta merkeze gelmeleri sağlanabilmelidir.

4.4. Enstitümüzdeki çalışmaların aksamaması için askerlik sorunu çözümlenmeli ve daireler arasında farklı uygulamalara gidilmemelidir. Askerlik dönüşü işe girişlerdeki engellemeler kaldırılmalıdır.

4.5. Stajyer ve kursiyerler SSK kapsamına alınmalı ve kurs yönetmeliğindeki anti-demokratik maddeler kaldırılmalıdır. Ücretleri eski mükteseplerini muhafaza etmelidir.

4.6. Çalışanların yasal yılık izinleri her yıl sorun olmaktadır. Yurdumuzun iklim koşulları kışın izin kullanımına elverişli değildir. Bu nedenle çalışanların eşit şekilde yıllık izinlerini yazın kullanmaları ve Enstitü tesislerinden yararlanmaları sağlanmalıdır.

4.7. Yeni örgütlenme önerileri ışığında, tüm çalışanlara anti-demokratik baskılar yapan Bölge Müdürlüklerinin kadroları en kısa zamanda demokratikleştirilmelidir. (Malatya, Sivas, Kızılahamam, Çorlu, Konya, İzmir, Araklı gibi)

C — EKONOMİK SORUNLAR

1 — Torba kadrolar ayrıcalıklı biçimde dağıtılmaktadır. Torba kadro olayının özündeki yanlışlık, uygulama bozukluklarıyla daha da sakıncalı hale gelmektedir. Torba kadrolar Oruna (makama) verildiğinden, yetişmiş teknik güç kendi ilgilanlardan koparılarak bürokratlaştırılmaktadır.

2 — Yan ödemeler her yıl büyük sorunlar yaratmaktadır. Çalışanlar arasında yaratılan yapay ayrıcalıkların ortadan aldırılması amacıyla eşit işe eşit ücret ilkesi hayata geçirilmelidir. Büyük proje zamları, tüm proje çalışmalarına ayrıcalıksız verilmelidir. Her kişinin hangi bölümden ne kadar yan ödeme aldıkları kendilerine bildirilmelidir.

3 — Sondaj kamp yöneticilerinin sorumlulukları Arazi Yönetmenliği gereğince 24 saat devam etmektedir. Karşılığında hiçbir ödeme yapılmayan ve angarya niteliğindeki bu Anayasa dışı durumun ortadan kaldırılması için ya her vardiye için vardiye mühendisinin atanması, bu yapılamıyorsa sorumluluğu olanlara maaşlarından az olmamak kaydıyla ek ödeme yapılmalıdır.

4 — Yeraltı çalışmaları yapanlarla, laboratuvarlarda çalışanların şimdiye kadar uygulanmayan 5434 sayılı yasadan doğan hakları verilmektedir.

Arazide hertürlü riskli işlerde çalışan meslek grupları da bu yasaya dahil edilmeli ve en üst seviyede fiili hizmet zammı almalıdırlar. Gerekli yasa değişikliği Bakanlığa ve Devlet Personel Dairesine Enstitümüzce götürülmelidir.

5 — Kefalet sandığı yöneticileri çalışanların bilgisi ve isteği dışında atanmaktadır. Keyfi uygulama içinde olan bu yöneticilerin davranışlarının önüne geçmek için, gerekli yönetmelik değişikliği yapılarak yöneticilerin üyeler tarafından seçilmesi sağlanmalıdır.

D — SOSYAL SORUNLAR

1 — Laboratuvarlarda tehlikeli işler yapanlarla, arazide hertürlü riskli işlerde çalışanlar, kendilerinin ve ailelerinin geleceğini güvence altına almak için kurumumuzca sigortalanmalıdır (Uçak ekibinde olduğu gibi toplu sigorta yapılmalıdır.)

2 — Yemek ve mutfakla ilgili olarak;

a) Yemeklerin kalitesi iyileştirilmeli ve temizliğe özen gösterilmelidir.

b) Araziden gelen Enstitü Elemanlarının günlük yemek ücretleri, merkezdeki elemanların ödedikleri miktara eşit olmalıdır.

c) İşçi ve memur yemekhanelerinin yönetimini M.T.A. çalışanlarının seçeceği yöneticiler üstlenmelidir.

d) Her türlü mutfak girdileri mümkün olduğunca Tüketim Kooperatifimizden temin edilmelidir.

3 — Toplumumuzun üretkenliğinin artırılması, kadınlarımızın en yüksek oranda çalışma hayatına katılmasına bağlıdır. Enstitümüzde çalışan işçi-memur-teknik eleman ailelerinin KREŞ sorununun en kısa zamanda çözümlenmesi anayasal bir zorunluluktur. Kurulacak olan kreşin yönetimi çalışanlarca yürütülmelidir.

4 — Araziden geçici süreli dönen elemanların Ankara'da barınmaları bugünkü ekonomik koşullarda sorun olmaktadır. Özellikle bekâr arkadaşların dönüşlerinde kalabilecekleri misafirhanelerin ve lojmanların kurulması zorunludur.

5 — Sosyal güvenlik kuruluşlarımızdan olan Tüketim Kooperatifinin, Spor Kulübünün ve Yardım Derneğinin çalışma olanaklarını artırmak ve daha iyi hizmet götürebilmek için geniş büro satış yeri ve depo temin edilmelidir.

6 — TMMOB, Dev-Maden-Sen, Tüted ve Tüm-Der İşyeri Temsilciliklerine her birimde bir duyuru panosu verilmelidir.

7 — M.T.A. da geniş tabanı olan Dev-Maden-Sen, TMMOB, Tüted ve Tüm-Der gibi demokratik kitle örgütlerinin kurumumuzda üyeleriyle toplantı yapmasına izin verilmeli ve bu toplantılar için yer sağlanmalıdır (Mesleki, Ekonomk ve Demokratik sorunlar üzerine).

8 — Merkez ve taşra birimlerinde meydana gelecek olayların teknik boyutlarının incelenmesi ve raporlarının hazırlanması amacıyla Teftiş Kurulu Başkanlığına teknik elemanlar arasından «TEKNİK MÜFETTİŞ» ler atanmalıdır.

E — EĞİTİM SORUNU

Ülkemizin sosyo-ekonomik yapısındaki bozukluklar, eğitim kurumlarına ve eğitim sistemine de yansımaktadır. Mevcut aksaklıklar, gerilikler, engellemeler ve dışa bağımlılık bu kurumlarda yetişen kişilerin de yetersizliğini ve sağlıksızlığını beraberinde getirmektedir. Hayatın kendisinden uzak, ülke gerçekleri ve gerekleri gözetilmeden verilen soyut kuramsal bilgilerle mezun olan kişilerden fazla birşey beklenmemelidir. Tüm bu aksaklıklar bu eksiklikler hizmet içi eğitimi zorunlu ve vazgeçilmez kılmaktadır.

Bugünkü eğitim sisteminin Enstitümüzdeki yansımaları şöylece özetlenebilir:

1 — Gereksinme duyulan nitelikte ve meslekte eleman sağlanamamaktadır.

2 — Aynı ilgi alanlarında doğan değişik üniversitelerden mezun olanlar arasında bilgi farklılaşması vardır.

3 — Aynı işi yapan teknik elemanlar arasında ünvan farklılaşması vardır (Kimyager-Kimya Mühendisi, Jeolog-Jeoloji Mühendisi gibi).

4 — Tüm teknik elemanlar arasında yabancı dil bilme yönünden farklılık vardır.

5 — Birçok teknik eleman branşları için okul bulunamamakta, enstitü olanaklarıyla eleman yetiştirilmektedir (Prospektör, Obzerver, Sondör, Flotasyon Teknisyeni, Topoğraf, Numuneci, Kesitçi, Kartoğraf vb.).

6 — Çeşitli mesleklerde uzmanlaşmış elemanların seminer ya da kurslara katılarak, sınavdan geçirildikten sonra ünvanlarının ya da kadrolarının yükseltilmesi genellikle sözkonusu değildir. Çalışanların işe karşı; maddi ve moral özendiricilerle isteklendirilmeleri sözkonusu değildir.

7 — Elde bulunan eğitim araç ve gereçlerinden yeteri kadar, eşitlik prensipleri içinde yararlanılmamaktadır.

7.1. Uzman nitelikte elemanların yeni alınan elemanları ve teknisyenleri eğitmesi olanağı,

7.2. Çevrilmiş kitap, broşür, alet kullanma tanıtıcıları yetersizdir.

7.3. Hizmet içi kuramsal ve uygulamalı eğitim yaşama geçirilmemiştir.

7.4. Seminer, konferans, kongre ve film, slayt, projeksiyon gösterileri yeterli düzeyde değildir.

Ö N E R İ L E R

Her bölümün kendi gereksinmelerini karşılayacak, her düzeyde eleman için (işçi, memur, teknik eleman) hizmet içi eğitim programı hazırlanmalı ve merkezi birimde koordine edilmelidir.

Her mesleğe ve işe, projenin amaçlarına göre farklılık gösterecek olan bu program kuramsal ve uygulamalı olarak sürekli hayata geçirilmeli ve zenginleştirilmelidir.

Eğitim için yararlanılacak araçlar şunlar olabilir :

1 — Uzmanlaşmış elemanlar,

2 — Yerli ve yabancı yayınların yakinen izlenmesi ve ilgi alanlarına göre sınıflandırılarak, belli aralıklarla teknik bültenlerde yayınlanması,

3 — Yurtdışında teknik gezi ve seminerlere katılan elemanların verecekleri ayrıntılı raporlar ve konferanslar,

4 — Teknik kongreler,

5 — Seminerler,

6 — Konferanslar, Paneller,

7 — Etüd, kamp, proje raporları, aylık raporlar, kamp kapama raporları gibi teknik raporların, özellikle durgun kış aylarında tartışmaya açılması,

8 — Yeni teknoloji enstitüye yeni alınan makina ve malzemelerin uygulamalı olarak tanıtılması, bunlara ilişkin broşür ve katalogların dilimize çevrilerek dağıtılması,

9 — Eksikliği duyulan konularda öğrenim programlarından yararlanılması amacıyla üniversitelerle ilişki kurulması,

10 — Yurt içi ve yurt dışı teknik geziler,

11 — Enstitüye yeni alınan elemanlara asaletleri tasdik edilmeden sorumluluk verilmemesi ve bu sürenin eğitim dönemi olarak kullanılması.

12 — Ülkemizin geri bıraktırılmışlığı ve teknolojik bağımlılığı yabancı dil öğrenimini zorunlu kılmaktadır. Bu amaçla yabancı dil öğrenimi için kısa dönemde Enstitü dışı tüm olanaklardan yararlanılmalıdır. En kısa sürede de Enstitü içinde yabancı dil laboratuvarları kurulmalıdır.

Yukarıda sayılan olanaklardan tüm çalışanlar ayrıcalıksız yararlanabilmelidirler.

F — TEMEL ÇÖZÜM

Saydığımız tüm eksikliklerin giderilmesi, enstitümüz çalışmalarının üretken kılınmasının temel koşuludur. Bu kötü koşulların ve günümüzdeki ağır bunalımlı ortamın yaratılmasında temel etken, bugün uygulanmakta olan yasalardır. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası bunların başlıcalarındandır. Bu yasa yürürlüğe girdiği ilk yıldan itibaren sürekli olarak bunalımlar yaratmış bürokratik işleyişi tüm ülke çapında daha da ağırlaştırmıştır. M.T.A. gibi teknik bilgi üreten kuruluşlarda doğurduğu olumsuzluklar daha da büyüktür. Getirdiği ilkeler, üretkenliği sınırlayıcı ve çalışanların becerilerini artırmalarında engelleyici öz taşımaktadır.

Çeşitli uzmanlık dallarında yetişmiş elemanların gerçek uğraş alanlarından ayrılıp, kısır bürokratlaşmasını özendirici ilkeler taşımaktadır. Torba kadrolar,

yan ödemeler gibi maddi ve diğer moral özendiriciler, yanlış insangücü kullanımı sonucunu doğurmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Yasası sonucu doğan tüm olumsuzlukların ortadan kaldırılması, 2804 sayılı M.T.A. Enstitüsü Kuruluş Yasasının emredici hükümlerinin eksiksiz yerine getirilmesiyle mümkündür. 2804 sayılı Yasanın 12. Maddesi «M.T.A. Enstitüsünün memur ve müstahdemleri halk ile ve mensup oldukları Enstitü ile, muamele ve münasebetlerinde, hususi müessese müstahdemleri gibi muameleye tabi olup haklarında Memurin Muhakamatı Hakkındaki Kanun ile Memurin Kanunu hükümleri tatbik olunmaz» demektedir. Bu emredici hüküm ışığında Enstitüde çalışan tüm memur ve teknik elemanların 657 sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamından çıkarılarak, İş Yasası hükümlerinin uygulanması sağlanmalıdır. Bu uygulama sonucudur ki çalışanlar arasındaki tüm yapay ayrılıklar kaldırılacak, Enstitüde çalışmaları özendirici yeni örgütlenme biçimine (Projeler Sistemi) giderilecek ve yürürlükteki tüm anti-demokratik işleyiş kaldırılmış olacaktır.

VIII — ONCELİKLİ ISTEKLER

A) Mahalli İşçi Temini :

Mahalli işçilerin teminine ilişkin son Genel Direktörlük genelgesi, çalışmaları engelleyici, teknik elemanların çalışma istemini kırıcı ve ağır bunalımlar yaratıcı niteliktedir.

Arazide çalışan, % 90'ı demokrat yapıda olan teknik elemanlar, bu genelge ile insiyatifsiz duruma düşürülmüş ve bölge halkı ile karşı karşıya getirilmiştir. Ayrıca Bölge Müdürlükleri yöneticilerinin bugünkü yapıları gözönünde tutulacak olursa, alabildiğince güvensiz bir ortam yaratılmıştır. Hazırlanan listelerde demokrasi düşmanı faşist unsurların yeralması olasıdır. Can güvenliklerinin sağ lanmasında hiçbir olanağa sahip olamayan teknik elemanların, kuşku duydukları kişilerle, dağ başlarında birlikte çalışmaları beklenemez. Ayrıca, bu genelge işin özelliğine ilişkin kalifiye eleman temin etmeye de engeldir. Yıllarca M.T.A Kamplarında çalışmış sendikamız Dev-Maden-Sen üyeleri işsiz bırakılarak, sendikaya olan güvenleri sarsılmıştır. Bu sonuç istemiyerek te olsa gerici sendikanın palazlanmasını sağlamaktadır. Toplu sözleşme dönemi olan bu yılda, böyle bir yanlış uygulamayla gerici sendikaya kan verilmesi büyük bir zaaftır.

Bu uygulama, gerici Bölge yöneticileri kanalıyla demokrasi düşmanlarının kamplara sızmasına da olanak verilmiştir. Kamplara, listelerden 10 kişi gönderilse, birkaç kişiyi de liste dışından gönderebiliyorlar. Kamp yöneticileri bunu kontrol etme olanağına sahip değildirler. Zira kamplarda isim listeleri yoktur. İşsizliğin yaygın olduğu bölgelerde, başvuranların işe alınmaması ve listelerden temin yoluna gidilmesi, hükümete, Bakanlığa olan güveni sarsmıştır. İşe alınmayanlar birçok yerde kampa ve yöneticilerine saldırmış, saldırı sonucu birçok arkadaşımız yaralanmış ve kamp binaları hasar görmüştür. Bir kısım teknik elemanlar ise çalışma yerlerini terketmek zorunda kalmışlardır. Böylece bu çalışma dönemi ağır aksaklıklara uğramış ve çalışma programları gerçekleştirilemez hale gelmiştir .

Özet olarak saydığımız nedenlerle, büyük olumsuzluklar yaratmış ve daha da ağır biçimde yaratacak olan bu genelgenin kısa sürede yürürlükten kaldırılması zorunludur.

B) Giyim Yardımı:

Bugünlerde yapılmakta olan giyim yardımı günümüzdeki asgari ihtiyaçları

karşılamaktan çok uzaktır. Ayrıcalıklı biçimde yapılan uygulama yoğun huzursuzluk nedeni olmuştur. Giyim yardımı adı altında merkezde çalışanların bir bölümüne verilen 300,— TL. lık kupon yasak savmaktan öteye bir anlam taşımamaktadır.

Günümüzdeki fiyat gerçekleri gözönüne alınarak yapılan bu haksızlığın önüne geçilmelidir. Giyim yardımında şu kriterler gözönünde tutulmalıdır. Tüm çalışanların çağdaş ortak giyim ihtiyaçları saptanmalı buna işin gerektirdiği eklentiler yapılmalı ve fiyatlandırılmalıdır. Ancak bu ilkeler ışığında yapılacak giyim yardımı bir anlam taşıyacaktır.

C) Bölgeleşmenin Dondurulması :

MTA'nın içine itildiği bölgeleşmenin olumsuz sonuçlarının geriletilmesinden önce bölgelerdeki kadrolaşmayla ilgili olarak hazırlanarak Bakanlığa sunulmuş bulunan istekler geri alınmalıdır.

Geriletme önlemleri olarak da ilk elde Kamplara işçi alımı yetkisi tam olarak, yeniden Kamp Şeflerine bırakılmalı; Bölge Müdür Yardımcılıklarının sayısı azaltılmalı; Bölge Müdürlüklerindeki Harita Arşivleri yeniden Merkezde toplanmalı; Bölge Müdürlüklerindeki yetişkin elemanlar tek tek projelerde görevlendirilmeye başlanılmalı; Aylık Çalışma Raporlarının merkeze iletilmesinde Bölge Müdürlükleri yeniden devreden çıkarılmalıdır.

D) Gereksiz Kampların Kapatılması :

Bu yılın iş programını her yıldan daha geri yöntemlerle ve göstermelik gerekçelerin ağır bastığı dürtülerle hazırlanmıştır. Bir yandan da MTA'da değişme isteminin güçlenmemesi için hemen tüm çalışanlar iş gerektirsin gerektirmesin sahaya itilmiştir. Bunun sonucu olarak bu yılki saha çalışmaları, bu yılın bütçe gerçekleriyle çelişir durumda büyük bir boşluk içindedir. Kampların önemli bir bölümü gereksizdir.

Gerek parasal tasarruf, gerekse çalışanların daha üretken bir 1979 MTA'sına hazırlanabilmeleri için gereksizliği çalışanlarınca ya da ilgililerce ileri sürülen ve açılan eleştiri ve yapılan inceleme sonucu saptanan işyerleri kapatılmalı ve çalışanları merkezde hizmet içi eğitime tutulmalı ve proje çalışmaları başlatılmalıdır.

E) Proje düzenine geçiş için Alınması Gerekli İlk Önlem :

Proje düzenine geçiş uygulamasının alabileceği uzun zaman dilimini kısaltmak ve çalışanların bu yöndeki ön eğitimini sağlamak için ivedi bir önlem alınması gereklidir. Bir önlem aşağıdaki şekilde düzenlenebilir;

Şu anda yürütülmekte, olan çalışmalara katılmış, katılan ya da yakın gelecekte katılması kesin tüm çalışanlar, bu günkü proje komiteleri dağıtılıp yeniden kurulacak olan proje komitelerinin üyesi yapılmalıdır. Bu komiteler bu biçimleri ile ilk proje gruplarını oluşturmalı ve ilgili servis şeflikleri kaldırılmalıdır. Aynı işlem şu anda komitesi bulunmayan servis şeflikleri için de uygulanmalıdır. Bu grup sürmesini gerekli gördüğü şimdiki çalışmaları proje biçiminde örgütleyip ilk uygulamaya başlamalı, sürmesinde yarar görülmeyenler terkedilip kaynaklar ötekilere aktarılmalıdır. Bu çalışmalarla ilgili tüm yetki ilgili proje gruplarına aktarılmalıdır.

Bu ilk önlem bir yandan bürokratik kadroların engellemesini zayıflatacak, bir yandan aksamadan dönüşüme yardım edecek, bir yandan da çalışanların ön eğitimini sağlayacaktır.